

EMBERI TŐKE, EMBERI ERŐFORRÁS, EMBERI TÉNYEZŐ

8

Az ember gazdaságban betöltött szerepével összefüggésben a szakirodalom egyrészt különböző terminológiákat használ, másrészt az emberi tőke, emberi erőforrás, emberi tényező fogalmakat egymás szinonimáinak tekinti. A felsorolt kategóriák azonban sem nem azonosak, sem nem teljesen különbözőek: közöttük szűkebb és tágabb értelemben vett tartalmi kapcsolat áll fenn. A szerző cikkében megkísérli jelentésük és egymáshoz való viszonyuk tisztázását.

A közgazdaságtudományban az *emberi tőke* (humán capital) kifejezés tekint a legnagyobb múltra, amely a XIX. században Marx és Say vitája során került először a figyelem középpontjába. Say szerint a munkásnak a tőkéje a tudása, és ilyesformán a *munkabér* és a *profit* hasonló kategóriák. Lényegében mindkettő különböző jellegű tőkék hozama, tehát a munkás semmit sem vethet a tőkés szemére. Ezzel szemben Marx értékek egyenlőtlen cseréjéről, kizsákmányolásról beszél, mivel a tőkés ellenszolgáltatás nélkül elsajátítja a munkás által létrehozott többletterméket. (1)

A XX. század 50-es 60-as éveiben újból felbukkanó fogalomnak már más a tartalma. A modern polgári közgazdászok – többek között Becker és Schultz – arra keresik a választ, hogy az emberi tőke milyen mértékben járul hozzá a nemzeti jövedelem növekedéséhez.

Az emberi tőke és sajátosságai

A *tőke* a közgazdaságtanban azokat a termelt javakat jelenti, amelyek felhasználásával növelhető a javak jövőbeni termelése. Másképpen úgy fogalmazhatunk, hogy „a tőke termelt termelési tényező”, illetve olyan jószág, ami felhasználható más jószágok előállítására. Végeredményben az emberi tőke is termelt termelési tényező. (2)

Mi tehát az *emberi tőke* lényegében? Samuelson megfogalmazásában „tanulmányokba való idő- és pénzbefektetés, az a hasznos és értékes

tudásállomány, amelyet az oktatás vagy képzés során halmoznak fel.” (3) Emberi tőke a tanult szaktudás, szellemi kapacitás, képességgpotenciál, amellyel az egyén képes anyagi javakat és szolgáltatásokat előállítani, illetve értéküket növelni.

Kővári György az emberi tőkét (szellemi tőke) közvetlenebbül fogalmazza meg. Szerinte „a tudás, a tapasztalat, a szakismeret a tőke egyik formája, a szervezeti vagyoni része. Működtetése, fejlesztése költséges, jelentős befektetéseket igényel mind az egyén, mind a szervezet részéről.” (4)

Az emberi tőke a tőke egyik megjelenési formája. „Emberi, mivel az ember részévé válik, és tőke, mert jövőbeli szükségletkielégítés vagy kereslet-, vagy mindkettő forrása.” (5)

Az emberi tőke számos területen a fizikai tőkéhez hasonlóan működik:

- Az emberi tőke is a piacgazdaság kategóriája. Alanyai a piac szereplői, akik a piaci viselkedés szabályai szerint lépnek egymással kapcsolatba.

- Az emberi tőke értékét a piaci viszonyok alapján lehet meghatározni. Árát a piaci kereslet és kínálat viszonya határozza meg, miközben az árnak fedeznie kell az áru költségeit, azaz az ember és családja fenntartását, kulturális és jóléti szükségleteit, gyermekneveléssel kapcsolatos kiadásait, valamint tartalmaznia kell hozadékot is.

- Az emberi tőkét tulajdonosa a piaci logika alapján működteti. Beruház az emberi tőkébe s azt hozadék reményében hasznosítja. (6)

– Az emberi tőke működése során a döntések – a fizikai tőkéhez hasonlóan – a beruházás megtérülési rátájához, a költséghaszon mutatókhoz igazodnak.

Az emberi tőke sajátosságai, az emberi és a fizikai tőke közötti különbségek:

– A legfőbb különbség az emberi tőke emberi jellegében van. Az emberi tőke az emberhez kötődik, annak fizikai halálával egy része biológiailag elvész. Ugyanakkor fennmarad és továbbörökítődik az emberi tőke a kultúraátadással – a munkakultúra, a tudomány és a technika fejlődéséhez való hozzájárulás mértékében.

– Az ember önálló, szabad akarattal bíró személyiség, amellyel cselekvéseit, s ezáltal teljesítményeit szabályozni képes.

– Sajátos használati értékkel bír, mivel értéke a begyakorlottság és jártasság révén többnyire növekszik.

– Az emberi tőke beruházás, a munkaerő újratermelése, amely nagyrészt a fogyasztás folyamatában (pl. étkezés, szolgáltatások igénybevétele) megy végbe, míg a fizikai tőke a termelés folyamatában keletkezik. Az újratermelést meghatározza a társadalmi környezet, a kialakult fogyasztói színvonal és szokások. (7)

– Emberitőke-beruházások esetében a rövid, közép- és hosszú távú beruházások között éles határvonalat kell húznunk, mivel az élet elemi feltételeit (pl. táplálkozás) és a munkaerő hosszú távú (nyugdíjazásig terjedő) szolgáltatásait biztosító beruházások között lényeges eltérések vannak. Eltérőek az emberi és fizikai tőke-beruházások időintervallum szerinti rövid, közép- és hosszú lejáratú formái, üteme, költsége, hozama és megtérülése.

– Általában az emberitőke-beruházás ciklusok a fizikainál hosszabbak, olykor egy vagy több generációt is feltételeznek. Gondoljunk csak az értelmiséggé válás útjára, az intergenerációs és intragenerációs mobilitásra.

– Az emberi tőke elavulásának szabályai is sajátosak. Az emberi tőke amortizációja függ a születéskor várható élettartamtól. Az emberi tőke elavulásának sajátos formája, ha az emberi tőkét „nem használják” (pl. munkanélküliség), amely a tőke (a tudás) elértéktelenedését idézi elő.

– Az emberi tőkébe, hogy avulását megakadályozzuk, szükséges folyamatosan beruházni. Önképzés, munkahelyi képzés, átképzés, posztgraduális képzés mint pótlólagos beruházások az értékmegőrzés eszközei.

– Az emberi tőke értéke, minősége, összetétele a társadalmi viszonyok függvényében vál-

tozik. Társadalmi érintettsége sokszorosa a fizikai tőkének. Hatékony felhasználásának nemcsak gazdasági, műszaki, jogi és piaci, de társadalmi feltételei is vannak.

Az emberi beruházások formái és forrásai

Az emberi tőke alanyai egyéni, mikro- és makroszinten találhatók. Az egyéni szint az egyes embert, az individuumot jelenti, aki a tőke tulajdonosa, alanya és megtestesítője. Az emberi tőke mikroszintű alanyai, kollektív tulajdonosa a család és a vállalkozás. A család társadalmi intézmény, amely a háztartás keretei között gazdálkodik. A család racionális döntésekkel saját emberi tőkéjét gyarapítja, felhalmozza, megőrzi és az új generációnak átadja. A vállalkozás az emberi tőke beruházásaiban, intenzív felhasználásában, valamint regenerációjában egyaránt érdekelt. A makroszinten az emberi tőke alanyai az emberrel foglalkozó társadalmi intézmények. (8)

A Human Capital irányzat kutatási eredményeinek figyelembevételével az emberi beruházások következő formái emelhetők ki:

– Egészségügyi ellátás, azon intézmények és szolgáltatások ráfordításai, amelyek az emberek élettartamát és életképességét befolyásolják.

– Formális, szervezett, közép- és felsőfokú szakképzettséget biztosító oktatás.

– Munkahelyi képzés, továbbképzés, átképzés.

– A munkahelyen kívüli felnőtt képzés, beleértve a posztgraduális képzést is.

– Az egyének és családok vándorlása, a migráció révén keletkezett kiadások, amelyek az emberi tőkeáramlás során felmerülő, munkahelykereséssel és költözködéssel kapcsolatos terheket jelentik.

– A kutatás, amelynek lényege új információk felfedezése és kidolgozása, az emberi tudásállomány gyarapítása.

Az emberi tőke befektetői a gazdasági élet szereplői: a háztartások, a szervezetek és az állam.

Az emberi beruházás forrásai:

– A háztartások rendelkezésére álló nettó jövedelmek azon része, amelyet az emberi tőke képzésére fordítanak. (Jelölése: C_h)

– Az a megtakarításokból (I_h) képződő szervezeti kiadás (S_h), amelyet az emberi tőkére fordítanak.

– Az adóbevételekből (T_h) képződő, az emberi tőkére fordított állami beruházás. (G_h)

Az emberi beruházások struktúráját tehát három tényező befolyásolja, amelynek kapcsolatrendszerét az ábra mutatja.

Az emberi tőke összetétele a beruházás formái, befektetői és forrásai szerint:



Forrás: Somogyi Ferenc (1993) p.15. (9)

Egy nemzet emberitőke-beruházásainak eredménye képesséspotenciál formájában áll rendelkezésre. Az emberitőke-modellek által számoltatott képesséspotenciál és egy nemzet gazdasági sikerei között szoros összefüggés van. A képesséspotenciál-növekedés a kedvező feltételek fennállása esetén nemzetgazdasági szinten *nemzeti jövedelem*, szervezeti szinten *szervezeti hatékonyság* (vállalati nyereség), háztartások szintjén *nettó jövedelem* növekményt hoz létre.

Az emberi beruházás tőketermészete alapján a racionális gazdálkodás, a költség-haszon elv érvényesítése indokolt. A befektetők a racionalitás alapján dönthetnek az emberitőke- és/vagy nem emberitőke-beruházás mellett. Amikor a szülő gyermeke iskoláztatása mellett dönt, abban a reményben teszi, hogy magasabb képzettség nagyobb jövedelmet, életkeresetet biztosít majd gyermeke számára, tehát befektetése megtérül.

A mindennapi élet azt mutatja, hogy a fizikai tőke (gépek, berendezések, járművek) megtérülési ideje rövidebb, mint az emberi tőkéé. Bródy András általános cikluselmélete szerint az emberi beruházások megtérülési ideje 42–47 év. (10)

Az emberitőke-elmélet kibontakozásának kezdeteitől a kiteljesedéséig több évtized telt el. A hetvenes évek második felében, de főleg a nyolcvanas években bekövetkezett világgazdasági változások hatására előtérbe került az emberitőke-elmélet, a személyügyi szférában pedig a Humán Resource Management.

Az emberi tőke bázisa – az emberi erőforrás

A rendelkezésre álló gazdasági erőforrásokat a termelésben betöltött funkciójuk szerint elvileg a következőképpen csoportosíthatjuk: *munkaerő*, *a tőkejavak* (fizikai és pénztőke), *természeti ténye-*

zők és a vállalkozó. A gazdasági erőforrás a termelésnél tágabb kategória, beleértik egyrészt a még nem hasznosított termelőerőket, így a nem foglalkoztatott munkaképes népességet is, másrészt a már foglalkoztatott emberitőke-állomány ésszerűbb kihasználásából nyerhető többletkapacitást is.

Az emberi tőke és emberi erőforrás fogalmakat gyakran szinonimaként használják. Schultz például tanulmányaiban többször említi emberi erőforrást emberi tőke helyett. Másoknál is előfordul, hogy az emberi tőke viszonyait elemezve könnyedén átsiklanak az emberi erőforrás területére. Ugyanakkor vannak, akik a két területet határozottan különválasztják, s az emberi erőforrásokról mint az emberi tőke bázisáról szólnak. (11)

Paul Heyne magyarul is megjelent könyvében felteszi a kérdést: „Vajon nem követünk-e el hibát, ha az emberi erőforrásokat tőkének nevezzük?” A tőke termelt termelési tényezőt jelent. Tegyük fel, hogy valaki szellemi tevékenység révén jut nagy jövedelemhez. Nehéz eldönteni, hogy ezen belül mennyi köszönhető a „termelt tanult szaktudásnak, mennyi az örökölt képességnek és mennyi a véletlennek?” (2) Az emberi tőke ugyan beruházás révén jön létre, de az egyéni szintű alanya, az ember nem a gazdasági rendszer terméke mint a fizikai tőke, hanem társadalmi és biológiai tényezőknek köszönheti létét. (3) Az elmondottakból következik, hogy az emberi erőforrás az emberi tőke elemeivel együtt magában foglalja azokat a társadalmi és biológiai tényezőket is, amelyek öröklés révén befolyásolják (meghatározott szociális körülmények között) az egyén képességeit, adottságait.

Tehát az emberi erőforrás azokat az egyéni képességeket és adottságokat is magában foglalja, amelyek az egyén immanens velejárói, de az adott gazdasági feltételrendszerben részben kihasználatlanul maradnak, illetve nem kerülnek felhasználásra. Ugyanezt a gondolatot fejti ki F. Machlup a másik irányból kiindulva. Szerinte csak a beépített, embertől elválaszthatatlan beruházások számítanak emberi tőkének. Az emberi erőforrás a biológiai tényezők által meghatározott, örökölt adottságokra épülő emberi beruházások révén, az emberi képességek és készségek fejlesztésével, tőkéletesítésével válik emberi tőkévé. Egy analóg példát hoz fel ennek megértésére. A föld mint természeti erőforrás a természet ajándéka. Addig, amíg termelőképességének fenntartásához nincs szükség pótlásra, a társadalom egésze szempontjából nem minősül tőkének. Amennyiben a talaj termelékenységét különböző

beruházásokkal (pl. meliorizációval) fokozzák, a „javított föld“ tőkének tekinthető. A „javított föld“ magában foglalja a természet adta termőképességet és a talaj termelékenységét növelő beruházásokat. Hasonló megállapítás érvényes az emberi erőforrásokra is. A kifejlesztett, szakképzett munkaerő magában foglalja azokat a készségeket, adottságokat, amelyek öröklés révén a természet ajándékának tekinthetők, továbbá azt a képességpotenciál növekedést, amely az emberi beruházás révén keletkezett. Ugyanakkor mindkét (a föld termelékenysége és az emberek kapacitása) esetben lehetetlennek tűnik ex post megállapítani, hogy mennyi tulajdonítható a természeti adottságoknak és mennyi a beruházásoknak. (12)

A német és magyar közgazdasági szakirodalomban elsősorban az emberi erőforrás szervezetközpontú meghatározásával találkozhatunk. A német *Wohlgement* szerint „emberi erőforráson“ a beosztottak és a vezetők tudását, képességeit és magatartását kell érteni és azt, hogy ők mit tartanak értéknek. (13) Chikán Attila megfogalmazásában az emberi erőforrás „a vállalatnál alkalmazott munkavállalóknak a munkavégzéshez szükséges képességeik, szakismeretük és a munkamegosztásban elfoglalt helyük szerint strukturált összessége. A munkaerővel azonos értelemben használjuk“. (14)

Az emberi erőforrás kategória makroökonómiai jelentősége az elmúlt években megnőtt, mivel a fejlett országokban és hazánkban is a munkanélküliség tartóssá vált. Nyugat-Európában a gazdaságilag aktív népesség tíz-tizenkét százaléka tartósan munkanélküli. Hasonló irányzat kezd hazánkban is érvényesülni. Ez azt jelenti, hogy az adott nemzetgazdaság emberierőforrás-állománya tíz-tizenöt %-ának (beleértve a rövidebb időtartamú munkanélküliséget is) a kapacitása kihasználatlan, miközben az emberi beruházás (tőke) értéke erodálódik.

Az emberi tényező mint komplex kategória

Gyakran használja a szakirodalom az emberi tényező fogalmát is. Ez elsősorban a magatartástudományokra (szociológia, pszichológia) jellemző, de a közgazdasági publikációkban is előfordul. A tudományági sajátosságok miatt az emberi tényező fogalma alatt sokszor nem ugyanazt értik a szociológiában mint a közgazdaságtudományban. Szociológiai művekre általában a tágabb: *társadalmi és gazdasági* megközelítés, a közgazdasági művekre általában a szűkebb: *gazdasági* megközelítés a jellemző. A tudomány jellegénél fogva a szociológia közelíti meg legkomplexe-

ben az embert mint emberi tényezőt a maga bonyolult, társadalmi és gazdasági viszonyrendszerében. Itt kell megemlíteni a munkatudományt mint interdiszciplináris tudományt a szociológia és a közgazdaságtudomány határán, amely kissé szűkebb megközelítéssel mint a szociológia, de még mindig társadalmi és gazdasági aspektusú szemlélettel és irányultsággal kutatja, elemzi és értékeli a munkaerőpiaci folyamatokat.

Végül mit értünk az *emberi tényező* fogalmán? Definíciószerűen nehezen megragadható a lényege. Tartalmát tekintve olyan komplex kategória, amelyben a társadalmi és gazdasági oldal elválaszthatatlan szimbiózist alkot egymással. Egyik oldalról a társadalmi viszonyok – értékek, normák, magatartásminták, szerepek, kapcsolatrendszerek – összessége; másik oldalról a gazdasági viszonyok – termelés, elosztás, forgalom, fogyasztás, beruházás, felhalmozás – hordozója.

A fogalmak áttekintése után végül is milyen következtetés vonható le az emberi tőke, emberi erőforrás és az emberi tényező kapcsolatáról. Megállapítható, hogy a három fogalom nem azonos tartalommal bíró szinoním fogalom, hanem egy fogalmi rendszer egymásraépülő elemei, amely elemeket tartalmi, logikai kapcsolat köt össze. Ebben a kapcsolatrendszerben a legszűkebb tartalommal az emberi tőke fogalma bír, amelyre közbenső fogalomként ráépül az emberi erőforrás kategóriája. Végül, de nem utolsó sorban pedig az emberi tényező bír a legkomplexebb, legtágabb jelentéssel.

Felhasznált irodalom

- [1] Kovács János (1983): Theodore W. Schultz. In: T. W. Schultz (1983) *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, pp. 7–20.
- [2] Heyne P. (1991): *The economic way of thinking*. New York, A gazdasági gondolkodás alapjai. Tankönyvkiadó p. 295
- [3] Samuelson P. A.–Nordhaus W. D. (1987): *Közgazdaságtan II. Mikroökonómia*. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, p. 875, p. 919.
- [4] Kővári György (1991): *Gazdálkodás az emberi erőforrásokkal*. Budapest, p. 10
- [5] Schultz T. W. (1983): *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó* p. 178.
- [6] Politikai gazdaságtan 2. Kapitalizmus (1985). *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*. Szerkesztette: Bara Zoltán. pp. 27–28.
- [7] Angyal Ádám (1995): *Emberi tőke*. Humánpolitikai Szemle. 2. szám. pp. 29–30.
- [8] Gyekiczky Tamás (1994): *Emberi erőforrások és modernizáció stratégiák*. T-Twins Kiadó, Budapest
- [9] Somogyi Ferenc (1993): *Az emberi tőke és az emberi tényező*. Ipar-Gazdaság, október p. 15.
- [10] Bródy András (1983): *Lassuló idő*. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest, p. 150.
- [11] Alex A. V. (1963): *Human Capital Approach to Economic Development*. London
- [12] Machlup F. (1982): *Beruházás az emberi erőforrásokba és a produktív tudásba*. In: *Változások, váltások és válságok a gazdaságban*. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest
- [13] Wohlgement, A. C. (1990): *Wettbewerbsvorteile schaffen durch Human Resources Management*. *Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung*, 42. k. 1. sz. p. 84.
- [14] Chikán Attila (1992): *Vállalatgazdaságtan*. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*. Aula. p. 211